

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

**N° 150 / 2024 pénal
du 24.10.2024
Not. 31796/20/CD
Numéro CAS-2023-00189 du registre**

La **Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg** a rendu en son audience publique du jeudi, **vingt-quatre octobre deux mille vingt-quatre,**

sur le pourvoi de

PERSONNE1.), né le DATE1.) à ADRESSE1.) (Espagne), demeurant à L-ADRESSE2.),

prévenu,

comparant par Maître Radu Alain DUTA, avocat à la Cour, en l'étude duquel domicile est élu,

en présence du **Ministère public,**

l'arrêt qui suit :

Vu l'arrêt attaqué rendu le 28 novembre 2023 sous le numéro 409/23 V. par la Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, cinquième chambre, siégeant en matière correctionnelle ;

Vu le pourvoi en cassation au pénal formé par Maître Radu Alain DUTA, avocat à la Cour, au nom de PERSONNE1.), suivant déclaration du 21 décembre 2023 au greffe de la Cour supérieure de Justice ;

Vu le mémoire en cassation déposé le 12 janvier 2024 au greffe de la Cour ;

Sur les conclusions du premier avocat général Marc HARPES.

Sur les faits

Selon l'arrêt attaqué, le Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière correctionnelle, avait condamné le demandeur en cassation du chef d'infractions au Code du travail à une peine d'emprisonnement avec sursis et à une amende. La Cour d'appel a confirmé le jugement.

Sur le premier moyen de cassation

Enoncé du moyen

« tiré de la violation de l'article 6 § 1 et § 3 de la Convention de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales,

en ce que

la Cour d'appel a rejeté l'exception de libellé obscur et d'irrecevabilité des poursuites tiré de l'article 6 § 1 et § 3 en faisant sienne la motivation des juges de première instance :

<< En l'espèce, il convient de constater que le mandataire du prévenu a eu communication de l'intégralité du dossier répressif sur initiative du Ministère Public en date du 6 décembre 2021 et ce donc avant que l'affaire n'apparaisse devant un Tribunal devant se prononcer sur sa culpabilité.

Par ailleurs, le prévenu a eu connaissance lors de son audition policière du 13 août 2020 des faits lui reprochés ainsi que des qualifications juridiques envisagées. A partir de ce moment, PERSONNE1.) était également en droit de demander une copie du dossier répressif et avait dès lors accès au dossier à partir de son interrogatoire du 13 août 2020.

Il ne ressort d'aucune pièce au dossier que PERSONNE1.) aurait exercé son droit d'accès au dossier en réclamant une copie du dossier répressif.

A partir du 13 août 2020 jusqu'au 10 novembre 2022, PERSONNE1.) disposait amplement du temps nécessaire pour pouvoir organiser utilement sa défense.

Tous les éléments du dossier répressif ont été débattus en respectant le principe du contradictoire à l'audience publique du 10 novembre 2022 et PERSONNE1.) était en droit de contester à ce moment la régularité de la procédure, ce qu'il a d'ailleurs fait en soulevant la nullité de la procédure.

Le prévenu a encore au cours des débats pu verser toutes les pièces qu'il a jugées utiles pour sa défense. >>

alors que la procédure pénale diligentée par le Parquet à charge de Monsieur PERSONNE1.) s'est déroulée sous sous la forme d'une enquête préliminaire, régie par les articles 46 à 48 du Code de procédure pénale,

que ce choix expéditif s'est avéré inadapté pour une affaire comprenant une grande marge appréciation factuelle impliquant des qualifications juridiques complexes et a surtout injustement placé le sieur PERSONNE1.) dans une situation désavantageuse vis-à-vis de la partie étatique instruisant unilatéralement l'affaire à sa charge,

qu'ainsi la disposition tirée de l'article 6 § 1 et §3 CEDH précité a été violée. ».

Réponse de la Cour

Le demandeur en cassation fait grief aux juges d'appel d'avoir violé les dispositions visées au moyen en rejetant l'exception de libellé obscur et sa demande en nullité de la procédure, alors que celle-ci avait été menée sous forme d'enquête préliminaire sans faire l'objet d'une instruction par un magistrat indépendant.

Il ne résulte pas de l'arrêt attaqué que le demandeur en cassation ait soulevé l'exception de libellé obscur devant les juges d'appel ni que ceux-ci l'aient rejetée.

Aux termes de l'article 49 du Code de procédure pénale, l'instruction préparatoire est facultative en matière délictuelle, de sorte, qu'en l'espèce, le Ministère public pouvait choisir de poursuivre la procédure à l'encontre du demandeur en cassation sous forme d'enquête préliminaire.

En adoptant la motivation des juges de première instance qui avaient retenu

« En l'espèce, il convient de constater que le mandataire du prévenu a eu communication de l'intégralité du dossier répressif sur initiative du Ministère Public en date du 6 décembre 2021 et ce donc avant que l'affaire n'apparaisse devant un Tribunal devant se prononcer sur sa culpabilité.

Par ailleurs, le prévenu a eu connaissance lors de son audition policière du 13 août 2020 des faits lui reprochés ainsi que des qualifications juridiques envisagées. A partir de ce moment, PERSONNE1.) était également en droit de demander une copie du dossier répressif et avait dès lors accès au dossier à partir de son interrogatoire du 13 août 2020.

Il ne ressort d'aucune pièce au dossier que PERSONNE1.) aurait exercé son droit d'accès au dossier en réclamant une copie du dossier répressif.

A partir du 13 août 2020 jusqu'au 10 novembre 2022, PERSONNE1.) disposait amplement du temps nécessaire pour pouvoir organiser utilement sa défense.

Tous les éléments du dossier répressif ont été débattus en respectant le principe du contradictoire à l'audience publique du 10 novembre 2022 et PERSONNE1.) était en droit de contester à ce moment la régularité de la procédure, ce qu'il a d'ailleurs fait en soulevant la nullité de la procédure.

Le prévenu a encore au cours des débats pu verser toutes les pièces qu'il a jugées utiles pour sa défense.

Il avait d'ailleurs déjà déposé en date du 28 juin 2022 une farde de 26 pièces qui contenait entre autres des attestations testimoniales datées au 26 août 2020 et rédigées par les ouvriers ukrainiens ayant travaillé sur son chantier.

PERSONNE1.) était en droit de faire citer ces témoins à l'audience, ce qu'il n'a cependant pas fait.

Le Tribunal a donc entendu le témoin cité à l'audience par le Ministère Public.

PERSONNE1.) a vu sa cause être débattue de manière contradictoire devant un Tribunal impartial.

PERSONNE1.) ne s'est à aucun moment de la procédure trouvé dans une situation désavantageuse pour ce qui est de la défense de ses intérêts et il n'a subi aucun grief du fait que le Ministère Public ait choisi de procéder par voie d'enquête préliminaire, choix qui relève d'ailleurs de la libre appréciation du Ministère Public de l'opportunité des poursuites et ne constitue en rien une entrave aux droits de la défense.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal retient qu'il n'y a pas eu violation de l'article 6§1 et §3 de la CEDH. »,

les juges d'appel ont pu, sans violer les dispositions visées au moyen, rejeter la demande du demandeur en cassation en nullité de la procédure.

Il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé.

Sur le second moyen de cassation

Enoncé du moyen

« tiré de la violation de l'article 6, paragraphe 1 de la Convention européenne des Droits de l'Homme et de l'article 89 de la Constitution pour absence de motifs, sinon insuffisance de motifs valant absence de motifs,

en ce que

la Cour d'Appel a déclaré le requérant coupable des infractions reprochés dans la citation à comparaître, sans approfondir d'avantage à la lumière des développements circonstanciés et des pièces de l'inculpé, remettant en doute la qualité d'employeur du requérant,

qu'en dépit de l'argumentaire détaillé, pièces l'appui, remettant en cause la qualité d'employeur du requérant, la Cour d'appel n'a nullement motivé sa décision, balayant d'un revers de main sans motivation aucune : << Il en suit que

l'affirmation, faite en ce sens par la défense, reste non seulement à l'état d'allégation dépourvue d'effet, mais est, de surcroît, contredite par les éléments objectifs du dossier répressif, sur base desquels le tribunal a dit à bon droit que la qualité d'employeur est établie dans le chef de PERSONNE1.), le jugement entrepris étant, partant, à confirmer à cet égard >>,

que la lacune de motivation ne diffère pas des juges de première instance qui n'ont pas plus motivé leur jugement : << le Tribunal a partant acquis l'intime conviction que PERSONNE1.) avait la direction et la surveillances des ouvriers ukrainiens exécutant un travail pour son compte et qu'il a partant revêtu la qualité d'employeur dans le cadre des travaux de rénovation de sa maison sise à L-ADRESSE2.) >>,

que les juges du fond établissent une présomption quasi irréfragable de la qualité d'employeur du requérant tenant en définitive du seul fait que les ouvriers étaient logés chez lui durant les travaux,

que pourtant cette preuve incombe au Ministère public et doit être rapportée non sur base de conjectures mais sur base des éléments objectifs et concrets,

alors que les infractions reprochées au requérant impliquent toute de caractériser la relation de travail aux termes de la prestation de services, d'une rémunération mais surtout d'un lien de subordination caractérisant les pouvoirs patronaux, conférant au patron les droits de contrôler le salarié, de lui donner des instructions et le cas échéant de le sanctionner,

que le requérant a démontré dans ses conclusions que le lien de subordination impliquant une relation employeur / employé fait défaut en l'espèce,

que la Cour d'appel aurait dû se livrer à un examen légal des moyens et arguments en les analysant par rapport aux éléments de faits et de droit circonstanciés soumis par le requérant en Cassation qui lui aurait permis de prononcer un acquittement. ».

Réponse de la Cour

A l'article 89 de la Constitution invoqué à l'appui du moyen, il y a lieu de substituer l'article 109 de la Constitution, dans sa version applicable depuis le 1^{er} juillet 2023, partant au jour du prononcé de l'arrêt attaqué.

Le demandeur en cassation fait grief aux juges d'appel de ne pas avoir répondu à ses conclusions concernant l'inexistence d'un lien de subordination entre lui et les ouvriers ayant effectué les travaux de rénovation dans sa maison.

En ce qu'il est tiré de la violation de l'article 109 de la Constitution et, sous ce rapport, de l'article 6, paragraphe 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des garanties fondamentales, le moyen vise le défaut de motifs qui est un vice de forme.

Une décision est régulière en la forme dès qu'elle comporte une motivation, expresse ou implicite, sur le point considéré.

En retenant

« Concernant le débat relatif à la qualité d'employeur dans le chef de PERSONNE1.), la Cour d'appel constate que le tribunal a, tout d'abord, correctement reproduit la définition prévue à l'article L.611-2 du Code du travail, ainsi qu'à l'article 2 de la directive 2009/52/CE du 18 juin 2009, et a analysé, ensuite, les éléments de fait pertinents du dossier répressif sur base desquels les juges de première instance ont retenu, à bon droit, que la preuve de la qualité d'employeur de PERSONNE1.) par rapport aux travailleurs qui ont travaillé sur le chantier de son immeuble, était rapportée à suffisance de droit, étant ajouté qu'aucun élément du dossier répressif ne permet, en l'espèce, d'admettre que ce serait la société SOCIETE1.) qui aurait assumé le rôle d'employeur de ces mêmes travailleurs, les éléments pertinents du dossier répressif renseignant que le rôle de cette société a eu trait à la prestation de services qui sont sans rapport avec l'activité d'une entreprise de construction. Il en suit que l'affirmation, faite en ce sens par la défense, reste non seulement à l'état d'allégation dépourvue d'effet, mais est, de surcroît, contredite par les éléments objectifs du dossier répressif, sur base desquels le tribunal a dit à bon droit que la qualité d'employeur est établie dans le chef de PERSONNE1.), le jugement entrepris étant, partant, à confirmer à cet égard. »

et en se référant à la motivation des juges de première instance qui avaient retenu

« Aux termes de l'article L.611-2. du Code du travail, on entend par employeur << toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le salarié et qui a la responsabilité de l'entreprise ou de l'établissement >>.

L'article 2 de la directive numéro 2009/52/CE du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier définit l'employeur comme étant << toute personne physique ou morale, y compris les agences de travail temporaire, pour le compte ou sous la direction et/ou sous la surveillance de laquelle l'emploi est exercé >>.

En l'espèce, il résulte d'un courriel adressé le 12 novembre 2019 à PERSONNE1.) par PERSONNE2.) que le rôle de ce dernier s'est limité à accompagner le projet de rénovation par le conseil et la gestion de communication entre toutes les parties intervenantes, y compris les fournisseurs, à rechercher des travailleurs indépendants et de les mettre à la disposition de PERSONNE1.), d'assurer entre les différents acteurs la traduction en langue ukrainienne ainsi que de coordonner les travaux sur le chantier, en fonction des exigences de PERSONNE1.).

Lors d'un entretien téléphonique avec l'ITM, PERSONNE2.) déclare ne pas avoir été l'employeur des ouvriers ukrainiens et que sa mission s'est limitée à coordonner le chantier et à conseiller PERSONNE1.).

Pour ces services de coordination, de traduction, de gestion et de conseil, PERSONNE2.) percevait la somme mensuelle initiale de 2.000 euros lui versée par PERSONNE1.).

Il résulte encore des déclarations de PERSONNE1.) faites lors de son audition policière du 13 août 2020 que ce dernier utilisait l'application << WhatsApp >> pour indiquer à PERSONNE2.) moyennant envoi de photos les travaux qu'il voulait avoir réalisés dans sa maison, respectivement pour soulever des problèmes constatés sur le chantier. PERSONNE2.) se chargeait ensuite de communiquer lesdites informations en langue ukrainienne aux ouvriers présents sur le chantier.

Il ressort également desdites déclarations que ladite application << WhatsApp >> était utilisée par les ouvriers pour y renseigner le début et la fin de leur travail journalier, ce qui permettait à PERSONNE2.) de calculer les heures de travail effectivement prestées et d'établir les fiches de salaire en ce sens. Lesdits décomptes étaient ensuite transmis via ladite application à PERSONNE1.) qui se chargeait de payer les salaires aux ouvriers respectifs.

Il est également constant en cause que PERSONNE1.) mettait à disposition des ouvriers présents sur le chantier tout le matériel et l'équipement de travail nécessaire pour réaliser les travaux de rénovation et que les ouvriers étaient logés et nourris par ce dernier.

Les déclarations faites par PERSONNE1.) d'après lesquelles il n'aurait aucune connaissance en matière de construction n'enlève rien à fait qu'il s'est rendu une à deux fois par semaine sur le chantier et qu'il effectuait dès lors la surveillance du chantier et des ouvriers.

Il découle de ce qui précède que les ouvriers présents sur le chantier précité ont effectué un travail pour le compte de PERSONNE1.) et ont obtenu de sa part un salaire. L'utilisation de l'application "WhatsApp" telle que décrite par PERSONNE1.) permet également de conclure que les ordres portant sur les travaux à effectuer émanaient de PERSONNE1.). D'ailleurs, le salarié identifié en la personne de PERSONNE3.) a spontanément déclaré à l'agent de l'ITM en date du 13 août 2020, que son employeur était un dénommé <<PERSONNE4.) >>.

Le Tribunal a partant acquis l'intime conviction que PERSONNE1.) avait la direction et la surveillances des ouvriers ukrainiens exécutant un travail pour son compte et qu'il a partant revêtu la qualité d'employeur dans le cadre des travaux de rénovation de sa maison sise à L-ADRESSE2.). »,

les juges d'appel ont motivé leur décision sur le point considéré.

Il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé.

PAR CES MOTIFS,

la Cour de cassation

rejette le pourvoi ;

condamne le demandeur en cassation aux dépens de l'instance en cassation, ceux exposés par le Ministère public étant liquidés à 5,25 euros.

Ainsi jugé par la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg en son audience publique du jeudi, **vingt-quatre octobre deux mille vingt-quatre**, à la Cité Judiciaire, Bâtiment CR, Plateau du St. Esprit, composée de :

Agnès ZAGO, conseiller à la Cour de cassation, président,
Marie-Laure MEYER, conseiller à la Cour de cassation,
Monique HENTGEN, conseiller à la Cour de cassation,
Jeanne GUILLAUME, conseiller à la Cour de cassation,
Claudine ELCHEROTH, conseiller à la Cour d'appel,

qui ont signé le présent arrêt avec le greffier à la Cour Daniel SCHROEDER.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par le conseiller Agnès ZAGO en présence de l'avocat général Nathalie HILGERT et du greffier Daniel SCHROEDER.

Conclusions du Parquet Général

dans l'affaire de cassation

PERSONNE1.)

en présence du Ministère Public

N° CAS-2023-00189 du registre

Par déclaration faite le 21 décembre 2023 au greffe de la Cour Supérieure de Justice du Grand-Duché de Luxembourg, Maître Radu Alain DUTA, avocat à la Cour, a formé au nom et pour le compte de PERSONNE1.) un recours en cassation contre l'arrêt n° 409/23 rendu le 28 novembre 2023 par la cinquième chambre de la Cour d'appel, siégeant en matière correctionnelle.

Cette déclaration de recours a été suivie le 12 janvier 2024 par le dépôt du mémoire en cassation prévu à l'article 43 de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation, signé par Maître Radu Alain DUTA, avocat à la Cour.

Le pourvoi, dirigé contre un arrêt qui a statué de façon définitive sur l'action publique, a été déclaré dans la forme et le délai de la loi. De même, le mémoire en cassation prévu à l'article 43 de la loi modifiée du 18 février 1885 a été déposé dans la forme et le délai y imposés.

Il en suit que le pourvoi est recevable.

Faits et rétroactes

Par un jugement n° 2762/2022 du 8 décembre 2022, le tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en chambre correctionnelle, avait condamné PERSONNE1.) du chef de diverses infractions au Code du travail à une peine d'emprisonnement avec sursis et à une peine d'amende.

Par un arrêt n° 409/23 du 28 novembre 2023, la Cour d'appel a confirmé ce jugement.

Sur le premier moyen de cassation

Le premier moyen de cassation est tiré de la violation de l'article 6, paragraphes 1^{er} et 3 de la Convention européenne des droits de l'homme relatif au droit à un procès équitable.

Aux termes de ce moyen, le demandeur en cassation fait grief à la Cour d'appel d'avoir considéré, en faisant siens les motifs des juges de première instance, que son droit à un procès équitable n'avait pas été violé et d'avoir ainsi rejeté son moyen tiré de l'irrecevabilité des poursuites.

Le demandeur en cassation fait valoir que ses droits de défense et le principe de l'égalité des armes auraient été violés en raison du fait que la procédure pénale à son encontre avait été menée sous la forme d'une enquête préliminaire plutôt que sous celle d'une instruction préparatoire. Il considère que ce choix procédural l'aurait placé dans une situation désavantageuse à l'égard du Ministère public puisqu'il l'aurait privé de la possibilité de voir l'enquête menée par un magistrat indépendant, le juge d'instruction, et en particulier du droit de demander à ce juge d'instruction des actes d'instruction complémentaires, et notamment l'audition de témoins.

Les motifs de l'arrêt entrepris sur le point considéré sont les suivants :

« Pour ce qui est de la question de savoir si les droits de la défense ont été violés en l'espèce, il se dégage du jugement entrepris que la juridiction de première instance a correctement énoncé les principes régissant l'article 6 de la Convention et les a judicieusement appliqués en l'espèce, de sorte que la Cour d'appel, à l'instar du tribunal et sur base de motifs qu'elle fait sien[s], retient que les droits de la défense ont été respectés en l'espèce, de sorte que le moyen a, à bon droit, été rejeté, le jugement entrepris étant à confirmer à cet égard. »

Les motifs des juges de première instance que la Cour d'appel a fait siens sont les suivants :

« Le mandataire du prévenu reproche au Ministère Public d'avoir violé l'article 6 §1 et §3 pour avoir fait l'économie d'une procédure d'instruction en choisissant de poursuivre la procédure sous la forme d'une enquête préliminaire.

En faisant le choix de procéder par enquête préliminaire, PERSONNE1.) aurait été privé de son droit d'avoir accès au dossier pendant l'enquête, de comprendre les faits précis qui lui étaient reprochés et les qualifications juridiques envisagées, de demander des actes complémentaires à un magistrat indépendant (notamment des confrontations et auditions de témoin), de contester la régularité d'actes de procédure et de voir un magistrat indépendant diriger une enquête à charge et à décharge et décider s'il existait des éléments suffisants pour saisir le Tribunal correctionnel.

La défense en conclut que les investigations n'ont en l'espèce pas été conduites selon des modalités à même de garantir l'égalité des armes entre l'autorité poursuivante et le prévenu.

Aux termes de l'article 6 § 1 de la CEDH, « toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle ».

L'article 6§3 de la CEDH fait état des garanties qui s'inscrivent dans la notion de procès équitable au sens de l'article 6§1 de la CEDH.

Le principe de l'égalité des armes est à considérer comme principe fondamental du procès équitable. Il est applicable tant en matière civile qu'en matière répressive et joue, quelle que soit la partie au procès. Il doit partant être garanti aussi bien envers la partie poursuivie qu'envers la partie poursuivante et envers la partie civile.

Le principe de l'égalité des armes suppose un équilibre entre l'accusé et le Ministère Public.

En vertu de la jurisprudence de la Cour Européenne des Droits de l'Homme, le principe de l'égalité des armes implique l'obligation d'offrir à chaque partie une possibilité raisonnable de présenter sa cause, y compris ses

preuves, dans des conditions qui ne la placent pas dans une situation de net désavantage par rapport à son adversaire (CEDH 27.10.1993, série A, n° 274, Bull. droits de l'homme 2 (1994), page 42).

Un procès n'est pas équitable au sens de l'article 6 § 1 de la CEDH s'il se déroule dans des conditions de nature à placer injustement un accusé dans une situation désavantageuse vis-à-vis de la partie adverse (CEDH, arrêt D. du 17 janvier 1970, série A, n°11, p.18, § 34).

En l'espèce, il convient de constater que le mandataire du prévenu a eu communication de l'intégralité du dossier répressif sur initiative du Ministère Public en date du 6 décembre 2021 et ce donc avant que l'affaire n'apparaisse devant un Tribunal devant se prononcer sur sa culpabilité.

Par ailleurs, le prévenu a eu connaissance lors de son audition policière du 13 août 2020 des faits lui reprochés ainsi que des qualifications juridiques envisagées. A partir de ce moment, PERSONNE1.) était également en droit de demander une copie du dossier répressif et avait dès lors accès au dossier à partir de son interrogatoire du 13 août 2020.

Il ne ressort d'aucune pièce au dossier que PERSONNE1.) aurait exercé son droit d'accès au dossier en réclamant une copie du dossier répressif.

A partir du 13 août 2020 jusqu'au 10 novembre 2022, PERSONNE1.) disposait amplement du temps nécessaire pour pouvoir organiser utilement sa défense.

Tous les éléments du dossier répressif ont été débattus en respectant le principe du contradictoire à l'audience publique du 10 novembre 2022 et PERSONNE1.) était en droit de contester à ce moment la régularité de la procédure, ce qu'il a d'ailleurs fait en soulevant la nullité de la procédure.

Le prévenu a encore au cours des débats pu verser toutes les pièces qu'il a jugées utiles pour sa défense.

Il avait d'ailleurs déjà déposé en date du 28 juin 2022 une farde de 26 pièces qui contenait entre autres des attestations testimoniales datées au 26 août 2020 et rédigées par les ouvriers ukrainiens ayant travaillé sur son chantier.

PERSONNE1.) était en droit de faire citer ces témoins à l'audience, ce qu'il n'a cependant pas fait.

Le Tribunal a donc entendu le témoin cité à l'audience par le Ministère Public.

PERSONNE1.) a vu sa cause être débattue de manière contradictoire devant un Tribunal impartial.

PERSONNE1.) ne s'est à aucun moment de la procédure trouvé dans une situation désavantageuse pour ce qui est de la défense de ses intérêts et il n'a subi aucun grief du fait que le Ministère Public ait choisi de procéder par voie d'enquête préliminaire, choix qui relève d'ailleurs de la libre appréciation du Ministère Public de l'opportunité des poursuites et ne constitue en rien une entrave aux droits de la défense.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal retient qu'il n'y a pas eu violation de l'article 6§1 et §3 de la CEDH.

Le moyen de nullité invoqué par la défense est partant à rejeter. »

Il est rappelé en premier lieu que le demandeur en cassation était poursuivi pour des infractions constituant exclusivement des délits et qu'aux termes de l'article 49 du Code de procédure pénale, l'instruction préparatoire est facultative en matière correctionnelle, de sorte que les juges d'appel n'ont pas violé les droits de la défense à cet égard. Le seul fait que le Ministère public ait choisi de procéder à l'égard du demandeur en cassation par la voie d'une enquête préliminaire suivi d'une citation directe à l'audience devant le juge répressif, ne saurait caractériser en lui-même une violation des droits de la défense.

Ensuite, c'est à juste titre que les juges d'appel ont considéré, par un renvoi à la motivation du jugement de première instance, que dans les faits, d'ailleurs souverainement appréciés par les juges du fond, le demandeur en cassation n'avait subi aucun préjudice et ne s'était pas trouvé dans une situation de désavantage par rapport à la partie poursuivante du fait que le Ministère public avait choisi de ne pas procéder à son égard par la voie d'une instruction préparatoire. Les juges d'appel ont légitimement pu fonder leur décision à cet égard notamment sur les considérations que le demandeur en cassation disposait amplement du temps nécessaire pour organiser sa défense, alors qu'il avait été confronté aux préventions lui reprochées à l'occasion de son audition par la

police le 13 août 2020 et qu'une copie intégrale du dossier répressif lui avait été délivrée le 6 décembre 2021, soit onze mois avant l'audience au fond du 10 novembre 2022, qu'il avait versé aux débats devant le tribunal de première instance 26 pièces dont des attestations testimoniales, qu'il avait été en droit de citer à cette audience des témoins, ce qu'il n'a cependant pas fait et que tous les éléments du dossier répressif avaient été débattus à l'audience en respectant le principe du contradictoire.

Il en suit qu'en statuant sur le point considéré comme ils l'ont fait, les juges d'appel n'ont pas violé les dispositions légales reproduites au moyen.

Le moyen n'est partant pas fondé.

Sur le deuxième moyen de cassation

Le deuxième moyen de cassation est tiré de la violation de l'article 6, paragraphe 1^{er} de de la Convention européenne des droits de l'homme et de l'article 89 (ancien, actuellement article 109) de la Constitution, pour absence de motifs, sinon insuffisance de motifs.

Aux termes du deuxième moyen, le demandeur en cassation fait grief à la Cour d'appel de ne pas avoir motivé, respectivement de ne pas avoir motivé à suffisance sa décision de considérer que le demandeur avait eu la qualité d'employeur des ouvriers qui avaient exécuté des travaux de rénovation dans sa maison.

Le grief tiré de la violation des dispositions légales reproduites au moyen vise le défaut de motivation qui est constitutif d'un vice de forme. Une décision judiciaire est régulière en la forme dès qu'elle comporte une motivation expresse ou implicite, fût-elle incomplète ou viciée, sur le point considéré. Le défaut de motifs suppose donc l'absence de toute motivation sur le point considéré.¹

L'arrêt entrepris est motivé comme suit sur le point considéré :

« Concernant le débat relatif à la qualité d'employeur dans le chef de PERSONNE1.), la Cour d'appel constate que le tribunal a, tout d'abord, correctement reproduit la définition prévue à l'article L.611-2 du Code du travail, ainsi qu'à l'article 2 de la directive 2009/52/CE du 18 juin 2009, et

¹ J. et L. BORÉ, La cassation en matière civile, 5e édition, n° 77.31.

a analysé, ensuite, les éléments de fait pertinents du dossier répressif sur base desquels les juges de première instance ont retenu, à bon droit, que la preuve de la qualité d'employeur de PERSONNE1.) par rapport aux travailleurs qui ont travaillé sur le chantier de son immeuble, était rapportée à suffisance de droit, étant ajouté qu'aucun élément du dossier répressif ne permet, en l'espèce, d'admettre que ce serait la société SOCIETE1.) qui aurait assumé le rôle d'employeur de ces mêmes travailleurs, les éléments pertinents du dossier répressif renseignant que le rôle de cette société a eu trait à la prestation de services qui sont sans rapport avec l'activité d'une entreprise de construction. Il en suit que l'affirmation, faite en ce sens par la défense, reste non seulement à l'état d'allégation dépourvue d'effet, mais est, de surcroît, contredite par les éléments objectifs du dossier répressif, sur base desquels le tribunal a dit à bon droit que la qualité d'employeur est établie dans le chef de PERSONNE1.), le jugement entrepris étant, partant, à confirmer à cet égard. »

Les juges d'appel ont ainsi adopté sur le point considéré une motivation propre, tout en renvoyant à la motivation des juges de première instance.

Les motifs du jugement de première instance sont les suivants :

« Quant à la qualité de PERSONNE1.)

Le Ministère Public reproche à PERSONNE1.) d'avoir en sa qualité d'employeur, sinon comme co-auteur en sa qualité de maître de l'ouvrage, entre septembre 2019 et août 2020, sur le chantier sis à L-ADRESSE2.), enfreint les articles L.572-5, L.222-2, L.222-9, L.222-10, L.212-2, L.212-3, L.212-4, L.212-10, L.211-22, L.211-23, L.211-27, L.211-36, L.326-1 et L.327-2 du Code du travail.

Le prévenu a contesté avoir endossé la qualité d'employeur dans le cadre des travaux de rénovations de sa maison sise à L-ADRESSE2.).

Au regard des contestations du prévenu PERSONNE1.), il incombe au Ministère Public de rapporter la preuve de sa qualité en tant qu'employeur des ouvriers employés sur ledit chantier.

Dans ce contexte, le Tribunal relève que le Code de procédure pénale adopte le système de la libre appréciation de la preuve par le juge, qui forme sa conviction librement sans être tenu par telle preuve plutôt que par telle autre.

Il interroge sa conscience et décide en fonction de son intime conviction. Il est de jurisprudence constante que le juge répressif apprécie souverainement, en fait, la valeur probante des éléments sur lesquels il fonde son intime conviction.

Le juge répressif apprécie souverainement, en fait, la valeur probante des éléments sur lesquels il fonde son intime conviction.

Cependant, si le juge pénal peut fonder sa décision sur l'intime conviction, il faut cependant que cette conviction résulte de moyens de preuve légalement admis et administrés en la forme. En d'autres termes, sa conviction doit être l'effet d'une conclusion, d'un travail préliminaire de réflexion et de raisonnement, ne laissant plus de doute dans l'esprit d'une personne raisonnable.

Aux termes de l'article L.611-2. du Code du travail, on entend par employeur « toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le salarié et qui a la responsabilité de l'entreprise ou de l'établissement ».

L'article 2 de la directive numéro 2009/52/CE du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier définit l'employeur comme étant « toute personne physique ou morale, y compris les agences de travail temporaire, pour le compte ou sous la direction et/ou sous la surveillance de laquelle l'emploi est exercé ».

En l'espèce, il résulte d'un courriel adressé le 12 novembre 2019 à PERSONNE1.) par PERSONNE2.) que le rôle de ce dernier s'est limité à accompagner le projet de rénovation par le conseil et la gestion de communication entre toutes les parties intervenantes, y compris les fournisseurs, à rechercher des travailleurs indépendants et de les mettre à la disposition de PERSONNE1.), d'assurer entre les différents acteurs la traduction en langue ukrainienne ainsi que de coordonner les travaux sur le chantier, en fonction des exigences de PERSONNE1.).

Lors d'un entretien téléphonique avec l'ITM, PERSONNE2.) déclare ne pas avoir été l'employeur des ouvriers ukrainiens et que sa mission s'est limitée à coordonner le chantier et à conseiller PERSONNE1.).

Pour ces services de coordination, de traduction, de gestion et de conseil, PERSONNE2.) percevait la somme mensuelle initiale de 2.000 euros lui versée par PERSONNE1.).

Il résulte encore des déclarations de PERSONNE1.) faites lors de son audition policière du 13 août 2020 que ce dernier utilisait l'application « WhatsApp » pour indiquer à PERSONNE2.) moyennant envoi de photos les travaux qu'il voulait avoir réalisés dans sa maison, respectivement pour soulever des problèmes constatés sur le chantier. PERSONNE2.) se chargeait ensuite de communiquer lesdites informations en langue ukrainienne aux ouvriers présents sur le chantier.

Il ressort également desdites déclarations que ladite application « WhatsApp » était utilisée par les ouvriers pour y renseigner le début et la fin de leur travail journalier, ce qui permettait à PERSONNE2.) de calculer les heures de travail effectivement prestées et d'établir les fiches de salaire en ce sens. Lesdits décomptes étaient ensuite transmis via ladite application à PERSONNE1.) qui se chargeait de payer les salaires aux ouvriers respectifs.

Il est également constant en cause que PERSONNE1.) mettait à disposition des ouvriers présents sur le chantier tout le matériel et l'équipement de travail nécessaire pour réaliser les travaux de rénovation et que les ouvriers étaient logés et nourris par ce dernier.

Les déclarations faites par PERSONNE1.) d'après lesquelles il n'aurait aucune connaissance en matière de construction n'enlève rien à fait qu'il s'est rendu une à deux fois par semaine sur le chantier et qu'il effectuait dès lors la surveillance du chantier et des ouvriers.

Il découle de ce qui précède que les ouvriers présents sur le chantier précité ont effectué un travail pour le compte de PERSONNE1.) et ont obtenu de sa part un salaire. L'utilisation de l'application « WhatsApp » telle que décrite par PERSONNE1.) permet également de conclure que les ordres portant sur les travaux à effectuer émanaient de PERSONNE1.). D'ailleurs, le salarié identifié en la personne de PERSONNE3.) a spontanément déclaré à l'agent de l'ITM en date du 13 août 2020, que son employeur était un dénommé « PERSONNE4.) ».

Le Tribunal a partant acquis l'intime conviction que PERSONNE1.) avait la direction et la surveillance des ouvriers ukrainiens exécutant un travail pour

son compte et qu'il a partant revêtu la qualité d'employeur dans le cadre des travaux de rénovation de sa maison sise à L-ADRESSE2.).

Par ces motifs, la Cour d'appel a formellement motivé sa décision de considérer que le demandeur en cassation avait été l'employeur des ouvriers qui avaient exécuté des travaux de rénovation dans sa maison.

Il en suit que le moyen tiré d'une absence de motifs n'est pas fondé.

Le grief tiré de ce que la Cour d'appel n'aurait pas motivé à suffisance la décision de considérer que le demandeur en cassation avait été employeur des ouvriers en question, relève non pas du cas d'ouverture du défaut de motivation, mais du cas d'ouverture du défaut de base légale qui vise le cas où la décision entreprise comporte des motifs, de sorte que sa régularité formelle ne saurait être contestée, mais où les motifs sont imprécis ou incomplets à un point tel que la Cour de cassation est dans l'impossibilité de contrôler l'application de la loi². Ce cas d'ouverture à cassation est défini comme étant l'insuffisance des constatations de fait qui sont nécessaires pour statuer sur le droit³. A la différence du cas d'ouverture du défaut de motivation visé au moyen, le cas d'ouverture du défaut de base légale constitue un vice de fond.

Le grief invoqué, en ce qu'il relève du cas d'ouverture du défaut de base légale, est partant étranger au cas d'ouverture du défaut de motivation visé au moyen.

Il en suit que, sous cet angle, le moyen tiré d'une insuffisance de motifs est irrecevable.

A titre subsidiaire, le grief tiré de la motivation insuffisante de la qualité d'employeur du demandeur en cassation doit s'apprécier par rapport à la disposition de l'article 611-2 du Code du travail qui définit l'employeur comme « *toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le salarié et qui a la responsabilité de l'entreprise ou de l'établissement* ».

Or, par les motifs reproduits ci-dessus, les juges d'appel ont motivé à suffisance, eu égard aux exigences de l'article 611-2 du Code du travail, leur décision de considérer que le demandeur en cassation avait été l'employeur des ouvriers qui avaient exécuté des travaux de rénovation dans sa maison.

² Idem, n^{os} 78.04 et 78.31.

³ Idem, n^o 78.21.

Il en suit qu'à titre subsidiaire, le moyen tiré d'une insuffisance de motifs n'est pas fondé.

Conclusion

Le pourvoi est recevable, mais n'est pas fondé.

Pour le procureur général d'Etat,
Le premier avocat général,

Marc HARPES